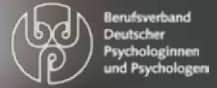


Speziell für Pflegeunternehmen



**Initiative
»Top
Arbeitgeber**



Ihr Fingerabdruck
für mehr
Arbeitsplatzverständnis.

**>> Werden Sie
sichtbar und
interessant
für Bewerber
und binden Sie
gleichzeitig
Ihre Mitarbeiter
langfristig.**

**Initiative
Top
Arbeitgeber
>>2023**





Zeigen und kommunizieren Sie, warum es sich abseits des homogenen Gehaltsgefüges noch lohnt, zu Ihnen zu kommen.

Softskills werden den kommenden Markt für Pflegekräfte dominieren. Sie werden

nicht mehr finanziell motiviert zu einem Wechsel. Nur noch, wenn sie sich in weichen Faktoren verbessern können.

Weil sie aktuell einen Schmerz haben:

Schlechte Struktur, religiös nicht akzeptiert, keine Flexibilität in der Stundengestaltung, keine Digitalisierung, aufwendige Prozesse, schlechte Stimmung und so weiter.

Ergreifen Sie Initiative für ein besseres Miteinander.

Für Sie. Für Ihre Mitarbeiter. Für mehr persönliche Kultur am Arbeitsplatz.



Werden Sie eine attraktive Arbeitgebermarke

Zeigen Sie, was Sie und Ihr Pflegeunternehmen
als Top Arbeitgeber auszeichnet.

Was einen Top Arbeitsplatz ausmacht. Was der Charakter,
die Persönlichkeit Ihres Unternehmens ist.

Wofür Sie als Arbeitgeber stehen!

Ob Auszubildende, Fach- und Führungskräfte oder neue Bewerber – sie alle fordern leitende Prinzipien von ihrem Unternehmen in der heutigen Zeit.

Den moralischen Kompass, der alle Unternehmens-Aktivitäten und Entscheidungen beeinflusst **und Sie als Arbeitgeber attraktiv macht**. Ihre Mitarbeiter langfristig an Ihr Unternehmen bindet und Sie auch für neue Top-Kräfte positioniert.

ZWEI ENTSCHIEDENDE EFFEKTE:





>> **Wer kann mitmachen?**

Unser gesamter Mitarbeiterbefragungsprozess wurde von Psychologen speziell für Pflegeunternehmen entwickelt und bezieht sich auf ganz aktuelle wirtschaftliche- und soziale Verhältnisse, sowie individuelle Lebens- und Arbeitskonzepte von Mitarbeitenden.

>> Der Award

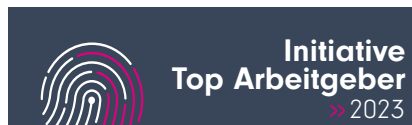
**Initiative
Top
Arbeitgeber**
>>2023



Die Auszeichnung als erfolgreicher Absolvent der Initiative Top Arbeitgeber kommuniziert Ihre Arbeitgeberqualität. Transparent, qualitativ und extern geprüft. Ihr persönlicher Fingerabdruck als Top Arbeitgeber.

Mit einem Signet auf Ihrer Website, Ihrem Briefpapier, auf Visitenkarten und Unternehmensbroschüren, in Stellenausschreibungen, sozialen Medien und sämtlichen Marketingmaßnahmen. **Nutzen Sie die Auszeichnung umfangreich für Ihr Marketing und Ihre Personalsuchkampagnen!**

DAS SIGNET:



Die Vorteile:

Zeigen Sie, dass Sie ausgezeichnet sind.

Mit einer Auszeichnung als Top Arbeitgeber in der Pflege, überall wo Sie bei Ihrer Zielgruppe präsent sind. Nutzen Sie das Signet um sich von anderen Pflegeunternehmen abzuheben.

Eine Auszeichnung gilt als Prädikat für gute Qualität. Eine Art Bewertung. Und Bewertungen entwickeln sich als ernstzunehmende Einheit in der heutigen Zeit.

Nutzen Sie den Multiplikator-Effekt innerhalb Ihrer bestehenden Mitarbeiter. Sie werden automatisch in ihrem Umfeld zum positiven Sprachrohr für Ihren Pflegedienst.

>> Sie wirken professionell

>> Zeigen Sie einzelne konkrete gute Ergebnisse aus der Befragung

Stellen Sie heraus, in welchen Bereichen Sie sogar besonders gut abgeschnitten haben. **Z.B. „Teamklima“ mit sehr gut bewertet.**

>> Machen Sie regionale Presse/Medien auf sich aufmerksam

>> Zeigen Sie, dass Sie sich permanent weiterentwickeln wollen

>> Binden Sie auch bestehende Mitarbeiter langfristig

Sie werden sich gewertschätzt und eingebunden fühlen.

>> Nutzen Sie bestehende Mitarbeiter als Multiplikator

Diese werden in ihrem Umfeld positiv davon erzählen.

Beispiel

Bestnote „Teamklima“

- »» **Fragestellung:**
**Wir halten als Team fest
zusammen.** (5/5 Punkten)

Initiative
Top
Arbeitgeber
2022



A woman with glasses is pointing at a document in a meeting. A man is visible in the background, also looking at the document. The scene is overlaid with a semi-transparent pink filter.

>> Der Prozess

1. Online Mitarbeiterbefragung

Die Befragung wird Ihre Mitarbeiter etwa 30 Minuten in Anspruch nehmen. Sie ist online basiert und komplett anonymisiert per Freischaltcode. Jeder Code kann nur einmal benutzt werden.

2. Auswertung

Auswertung der Analyse mit Hilfe psychologisch-diagnostischer Qualitätsstandards (ISAA)

3. Ergebnispräsentation

Reporting der einzelnen Faktoren Scoringübersicht, bzw. Mittelwerte der Haupt- und Subskalen als Ergebnispräsentation in PDF Form.

4. Award & Urkunde

Versand des haptischen Awards und Urkunde inkl. elektronischer Übermittlung des Logos für das laufende Jahr.

[Jetzt anmelden](#)

Was wird gemessen?

Haupt- und Subskalen

Führung

Führungskompetenz

Führungsbeziehung

Identifikation

Arbeitgeberattraktivität

Arbeitsmotivation

Emotionale Bindung

Ressourcen

Beruf und Familie

Personalentwicklung

Unterstützung von Teamarbeit

Arbeitszeiten

Teamklima

Innerbetriebliche Kommunikation

Motivierende Aufgabenmerkmale

Belastungen

Arbeitsmenge

Arbeitsschwierigkeit

Arbeitsunterbrechungen

Umgebungsbelastungen



Führung

Das **Full-Range-of-Leadership-Model** (Avolio & Bass, 1991), eines der einflussreichsten, empirisch gut überprüften Führungsmodelle, untersucht das Verhalten zwischen Führungskraft und Mitarbeiter auf den drei zentralen Dimensionen der Führung – transformational, transaktional und Laissez-Faire.



Identifikation

Das **Konzept des psychologischen Vertrags** (Argyris, 1960) besagt, dass geschäftliche Beziehungen auf der gegenseitigen Erfüllung von Erwartungen und einem Gleichgewicht im Erleben des wechselseitigen Engagements beruhen, was wiederum zur Förderung von Commitment, Leistung und Zufriedenheit beiträgt (Raeder & Grote, 2004).

Das **Drei-Komponenten-Modell** der Organisationsbindung (Allen & Meyer, 1990) beschreibt die Bindung auf drei Ebenen (kalkulatorisches, normatives & affektives Commitment), wobei der Fokus des ISAA auf dem affektiven Commitment, also dem Ausmaß an emotionaler Bindung und der individuellen Bedeutung für den Mitarbeiter, liegt.

Das **Job Characteristics Model** (Hackman & Oldham, 1989) postuliert die psychologischen Bedingungen, die erfüllt sein müssen, damit Mitarbeiter eine intrinsische Arbeitsmotivation entwickeln (Anforderungsvielfalt, Ganzheitlichkeit, Bedeutsamkeit, Autonomie, Rückmeldung).



Ressourcen & Belastungen

Das **Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell** (Bakker & Demerouti, 2007) beschreibt das Zusammenwirken von Anforderungen und Ressourcen. Bei der Entstehung von Motivation sowie bei der Entstehung von Stress wirken zwei Prozesse, zum einen das Zusammenspiel von Anforderungen und Beanspruchungserleben (Stress) und zum anderen die Erhaltung von Ressourcen, die das Beanspruchungserleben abmildern und gleichzeitig zur Entstehung von Arbeitsmotivation beitragen.

Häufig gestellte Fragen:

Wie lange ist der Award gültig?

Der Award ist immer für ein Jahr nach Überreichung gültig.

Bekomme ich den Award in jedem Fall, auch bei einem schlechten Ergebnis?

Vorrangig geht es ja darum, Sie als Top Arbeitgeber glaubhaft auszuzeichnen. Und das Qualitätslevel der Auszeichnung zu wahren. Bei einem sehr schlechten Ergebnis kann also kein Award vergeben werden. Es dient ja der Sicherheit für neue Bewerber. Sie sollten sich in diesem Falle fragen, warum das Ergebnis so schlecht ist und glaubhaft an den Miständen arbeiten. Sollten diese dann behoben sein, kann der Award verliehen werden.

Wie genau kann ich den Award nutzen?

Überall dort, wo Sie kommunizieren! Auf Ihren Werbematerialien, Briefbögen, Visitenkarten, Autos und online, sowie auf Social Media. Nutzen Sie den Award! Zeigen Sie Ihre Auszeichnung. Machen Sie die Lokalpresse darauf aufmerksam, sie wird über Sie berichten.

Was kostet der Award?

Der Award kostet im Gesamtpaket wie hier beschrieben 5.500€ bis maximal 50 Mitarbeitende. Darüber hinaus wird für jeden zusätzlichen Code eine Gebühr von jeweils 25€ erhoben. Die Kosten für den Award können zu 100% in den Sachkosten bei Verhandlungen angesetzt werden. **Bedenken Sie, wie sich Ihre Personalgewinnung dadurch positiv beeinflussen lässt.**

Was bedeutet ISAA?

Für den gesamten Prozess wurde ein Arbeitspsychologisches Testinstrument zur Arbeitsanalyse entwickelt. Kurz ISAA.

Wer steckt hinter der Initiative Top Arbeitgeber?

Die Initiative Top Arbeitgeber setzt sich zusammen aus Wirtschaftspsychologen, Marken- und Unternehmensberatern für Organisations- und Personalentwicklung mit viel Gefühl und Erfahrung für Unternehmen und Menschen. Mit dem Ziel mehr Identität, Mitarbeiterzufriedenheit und Teamentwicklung und Personalgewinnung in Unternehmen zu schaffen.

Die Initiative Top Arbeitgeber ist ein Teil der One80 Markenberatung GmbH, bzw. One80 Medical, die sich seit vielen Jahren auf die Entwicklung und das Marketing von Pflegeunternehmen spezialisiert hat.

Special

**>> Sie möchten
zusätzlich zur
Initiative Top
Arbeitgeber
erfolgreiches
Personalrecruitng
online und auf Social
Media betreiben?**

>> Fordern Sie hierzu unser zusätzliches Infomaterial der One80 Medical an und profitieren Sie als Absolvent der Initiative Top Arbeitgeber von vergünstigten Konditionen.





Über uns.

Die Initiative Top Arbeitgeber setzt sich zusammen aus Wirtschaftspsychologen, Marken- und Unternehmensberatern für Organisations- und Personalentwicklung mit viel Gefühl und Erfahrung für Unternehmen und Menschen. Mit dem Ziel mehr Identität, Mitarbeiterzufriedenheit und Teamentwicklung in Unternehmen zu schaffen.



Berufsverband
Deutscher
Psychologinnen
und Psychologen



Mitglied im Netzwerk
DIE KMU-BERATER
Wirtschaftsprüfung / Steuerberatung v. V.



Initiative Top Arbeitgeber ist eine Marke der

One80
MARKENBERATUNG

Leostraße 31, 40545 Düsseldorf

www.initiative-top-arbeitgeber.de

www.one80-medical.de

kontakt@initiative-top-Arbeitgeber.de

kontakt@one80-medical.de

T 0211-822070-80